

## ARBEITSRECHT - A21

Stand: April 2016

Ihr Ansprechpartner  
Heike Cloß

E-Mail  
heike.closs@saarland.ihk.de

Tel.  
(0681) 9520-600

Fax  
(0681) 9520-690

# Kurzarbeit

## Neuerungen 2016

Der Gesetzgeber hat für das Jahr 2016 die Bezugsdauer für den Bezug von Kurzarbeitergeld von sechs auf zwölf Monate per Gesetz verlängert. Was vorher regelmäßig per Verordnung durch das Bundesarbeitsministerium geregelt wurde, ist nun auch gesetzlich verankert.

Die **Formulare für den Bezug von Kurzarbeitergeld** sind unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) in der **Rubrik** „Formulare“ → Formulare für Unternehmen herunterladbar.

## Begriffsbestimmung

Unter **Kurzarbeit** versteht man eine vorübergehende Verkürzung bis hin zur vorübergehenden Einstellung (sog. Kurzarbeit Null) der betrieblichen Arbeitszeit in dem gesamten Betrieb oder organisatorisch abgrenzbaren Teilen. Sie dient dazu, den Arbeitnehmern die Arbeitsplätze und Betrieben die eingearbeiteten Arbeitnehmer zu erhalten. Der dadurch entstehende Verdienstaufschlag wird durch das vom Staat gezahlte sogenannte „Kurzarbeitergeld“ in gewisser Höhe ausgeglichen. Zuständig für diese Leistung ist die Bundesagentur für Arbeit. Die einzelnen **Anträge** können heruntergeladen werden unter <http://www.arbeitsagentur.de>, **Rubrik** „Formulare“ → Für Unternehmen → Kurzarbeitergeld.

## Einführungsvoraussetzungen

Um Kurzarbeit einzuführen, braucht der Arbeitgeber eine **besondere rechtliche Grundlage**. Diese kann sich ergeben aus

- dem jeweils einschlägigen **Tarifvertrag**,
- sofern keine tarifvertragliche Regelung vorliegt, aus einer **Betriebsvereinbarung**, die gem. § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG unmittelbar gilt, (nicht ausreichend ist hingegen eine formlose Regelungsabrede zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, der keine unmittelbare Wirkung zukommt)
- einer **einzelvertraglichen Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei Abschluss des Arbeitsvertrages oder aus konkretem Anlass, notfalls einer Änderungskündigung. Eine Vereinbarung kann auch konkludent dadurch zustande kommen, dass der Arbeitnehmer auf eine entsprechende Weisung hin tatsächlich Kurzarbeit leistet.

In jedem Fall muss der Arbeitgeber in **mitbestimmten Unternehmen** das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG beachten.

In **Betrieben ohne Betriebsrat** entfällt das Mitbestimmungsrecht. Erforderlich ist dann eine **einzelvertragliche Umsetzung durch Änderungskündigung**.

## Rechtsfolge

Rechtsfolge der Kurzarbeit ist, dass der Arbeitnehmer von der Verpflichtung zur **Arbeitsleistung unter Verlust seines Vergütungsanspruchs befreit** wird. Als Ausgleich erhält er einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld (dazu sogleich unten).

Ob vermögenswerte Leistungen aufgrund eines Tarifvertrages, tarifliches Urlaubsentgelt und tarifliche Sonderzahlungen erhalten bleiben, richtet sich nach dem jeweiligen Tarifvertrag. Arbeitsvertragliche Nebenpflichten bleiben bestehen. Bei langfristiger Kurzarbeit erwächst ein Urlaubsanspruch.

**Kündigungen** kann der Arbeitgeber auch während der Kurzarbeit aussprechen, und zwar grundsätzlich sowohl aus personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen. Bei einer betriebsbedingten Kündigung müssen neben den Kurzarbeits-Gründen noch zusätzliche Gründe zur Kündigung führen. Die normalen Kündigungsfristen sind in jedem Falle einzuhalten (→ **A03** „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“, **Kennzahl 890**). Bei einer Kündigung besteht jedoch für den gekündigten Arbeitnehmer kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

## Kurzarbeitergeld

Die Anordnung von Kurzarbeit führt dazu, dass der Arbeitnehmer einen **Anspruch auf Kurzarbeitergeld** gem. § 95 SGB III erhält, wenn alle folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

### 1. Tatsächliche Voraussetzungen

- a) Es handelt sich um einen **erheblichen Arbeitsausfall** mit Entgeltausfall i.S.d. § 96 Abs. 1 SGB III, d. h. er muss
  - verursacht worden sein entweder durch **wirtschaftliche Gründe** (insb. alle Störungen im Wirtschaftskreislauf wie Konjunkturschwankungen, Auftragsmangel, Absatzschwierigkeiten aber auch Änderungen der Betriebsstruktur, soweit sie durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt sind)

oder ein **objektiv feststellbares unabwendbares Ereignis**, das durch die äußerste im Einzelfall gebotene Sorgfalt nicht abwendbar ist (z. B. außergewöhnliche Witterungsbedingungen, bauliche Maßnahmen, die den Zugang zum Betrieb einschränken und zu einem Absatzrückgang führen),

- **vorübergehend** sein, d. h. der Betrieb muss mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit in absehbarer Zeit wieder zur Vollarbeit übergehen können,
  - **unvermeidbar** sein, d. h. es müssen alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen worden sein, um den Arbeitsausfall zu verhindern. Insbesondere scheiden branchen- oder betriebsübliche sowie saisonbedingte Gründe aus, zulässige Arbeitszeitschwankungen sind grundsätzlich auszunutzen.
  - dazu führen, dass im jeweiligen Kalendermonat des Anspruchszeitraumes **mindestens ein Drittel der beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 %** ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen sind.
- 
- b) Es handelt sich um einen **Betrieb** oder einen **Betriebsteil**, in dem mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt ist (§ 97 SGB III).
- c) Der **Arbeitnehmer** erfüllt die folgenden **persönlichen Voraussetzungen** (§ 98 SGB III):
- Er setzt nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fort, nimmt eine solche aus zwingenden Gründen oder im Anschluss an die Beendigung an die eines Berufsausbildungsverhältnisses auf.
  - Sein Arbeitsverhältnis ist weder gekündigt noch aufgelöst.
  - Er ist nicht vom Kurzarbeitergeld ausgeschlossen.

Daneben gibt es zwei **Sonderformen von Kurzarbeitergeld**, die abweichende Voraussetzungen haben:

(1) Zum einen das **Transferkurzarbeitergeld**. Es wird gezahlt, wenn

- a) Strukturveränderungen in einem Betrieb mit einer Einschränkung oder Stilllegung von mindestens wesentlichen Betriebsteilen verbunden sind, die erhebliche Personalanpassungen erfordern
- b) die betroffenen Arbeitnehmer zur Vermeidung von Massenentlassungen in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit zusammengefasst sind
- c) und die unter b) genannte Maßnahme nicht lediglich dazu erfolgt, um die Arbeitnehmer später an anderer Stelle in demselben Betrieb einzusetzen.

Die Zeiten des Arbeitsausfalles sollen vom Betrieb dazu genutzt werden, die Vermittlungschancen der betroffenen Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt durch berufliche Qualifizierung (z. B. durch Weiterbildungsmaßnahmen) zu verbessern. Weitergehende Informationen plus **Antragsunterlagen** können eingesehen werden unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de); **Rubrik** „Formulare“ → Für Unternehmen → Kurzarbeitergeld → Transfer-Kurzarbeitergeld.

- (2) Die zweite Sonderform ist das **Kurzarbeitergeld für Heimarbeiter** gem. § 103 SGB III, dass dann gewährt wird, wenn der Arbeitnehmer seinen Lebensunterhalt zumindest weit überwiegend aus dem Heimarbeitsverhältnis bezieht. Anstelle eines erheblichen Arbeitsausfalls tritt ein erheblicher Entgeltausfall, der dann gegeben ist, wenn das Gehalt um mehr als 20% unter dem durchschnittlichen Entgelt während der letzten 6 Monate liegt.

## 2. Verfahrensvoraussetzungen

Als Voraussetzung für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist unbedingt ein **zweistufiges Verfahren** einzuhalten:

- (1) Zuerst muss der Arbeitgeber den **Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit**, in dessen Bezirk sein Betrieb liegt, für jede betroffene Betriebsabteilung gesondert **schriftlich anzeigen** (§ 99 SGB III). Er hat dabei das Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls und die betrieblichen Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld glaubhaft zu machen und eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen. Diese kann auch selbst die Anzeige erstatten. Es ist empfehlenswert, für die Erstattung den **Vordruck der Bundesagentur für Arbeit** zu verwenden.

- (2) Anschließend muss ein **schriftlicher Antrag auf Kurzarbeitergeld bei der Agentur für Arbeit** gestellt werden, in dessen Bezirk die für den Betrieb zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt (§§ 323 Abs. 2, 327 Abs. 3 SGB III). Hierfür gilt eine **Ausschlussfrist von drei Monaten** ab dem Ablauf des Kalendermonats, in dem die Tage der Kurzarbeit liegen bzw., wenn sich diese über mehr als einen Monat erstrecken, ab dem Ablauf des letzten Kalendermonats, für den Kurzarbeitergeld beantragt wird. Eine Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand ist nicht möglich. **Antragsberechtigt** sind ausschließlich die oben genannten Anzeigeberechtigten. Im Antrag sind Namen, Anschriften und Sozialversicherungsnummern der betroffenen Arbeitnehmer zu nennen. Auch hierfür gibt es einen **Vordruck** der Bundesagentur für Arbeit. [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) → Unternehmen → Finanzielle Hilfen → Kurzarbeitergeld → Anträge.

Der **Arbeitgeber hat die Pflicht, der Agentur für Arbeit die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes nachzuweisen**, die **Höhe des Kurzarbeitergeldes auszurechnen** und dieses an die Arbeitnehmer **auszuzahlen**. Bei fahrlässiger Verletzung seiner Pflichten macht er sich **schadensersatzpflichtig**. Dasselbe gilt, wenn er die oben genannte Anzeige unterlässt.

### Bezugsdauer

Kurzarbeitergeld wird für den Arbeitsausfall während der **Bezugsfrist** geleistet, wobei die gesetzliche Bezugsfrist im **Normalfall längstens 12 Monate**, sowohl für das Kurzarbeitergeld als auch für das Transfer-Kurzarbeitergeld. Die Frist für den Bezug von konjunkturellem Kurzarbeitergeld wurde in den letzten Jahren mehrfach durch Verordnung auf 12 Monate geändert. Seit dem 01.01.2016 hat der Gesetzgeber die Bezugsdauer nun auch in § 104 SGB III auf „längstens 12 Monate“ ausdrücklich festgelegt. Nach dem ebenfalls geänderten § 109 SGB III kann die Bezugsdauer auf 24 Monaten verlängert werden, wenn außergewöhnliche Verhältnisse auf dem gesamten Arbeitsmarkt vorliegen.

## Höhe

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes bemisst sich nach der **Nettoentgeltdifferenz**, d. h. dem gerundeten Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne Arbeitsausfall regulär erhalten hätte (sog. Sollentgelt) und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Bruttoarbeitsentgelt, das er tatsächlich erhalten hat. In letzteres werden Beträge, die der Arbeitgeber unter Anrechnung des Kurzarbeitergeldes aufstockend zahlt, nicht einbezogen. Der sich ergebende Differenzbetrag wird Arbeitnehmern, die beim Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen würden (dies ist der Fall bei Arbeitnehmern, die selbst oder deren Lebenspartner bzw. Ehegatte mindestens ein Kind haben), zu 67%, im Übrigen zu 60% ausgeglichen.

Der Arbeitgeber hat das an den Arbeitnehmer gezahlte Kurzarbeitergeld gem. § 41 b Abs. 1 Nr. 5 EStG auf der Lohnsteuerkarte zu bescheinigen bzw. auf der Lohnsteuerbescheinigung aufzuführen.

## Versicherungsrechtliche Fragen

Während des Bezuges von Kurzarbeitergeld besteht das **versicherungspflichtige Beschäftigtenverhältnis** fort, und zwar auch dann, wenn durch die Kurzarbeit Arbeitszeit oder Arbeitsentgelt vorübergehend unter die Geringfügigkeitsgrenze absinken sollten. Der Arbeitgeber muss also den Arbeitnehmerbeitrag weiterhin zahlen. In der **gesetzlichen Kranken-, Renten und sozialen Pflegeversicherung** sind das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt und das Kurzarbeitergeld beitragspflichtig.

## Kurzarbeit und Urlaub

Der Europäische Gerichtshof hat sich am 08.11.2012 zur Wechselwirkung zwischen Kurzarbeit und Urlaub geäußert. Er kam zu dem Ergebnis, dass **Kurzarbeiter vergleichbar sind mit vorübergehenden Teilzeitbeschäftigten**. Daraus folgt:

1. Der **Urlaubsanspruch** eines Teilzeitarbeitnehmers ist entsprechend seiner reduzierten Arbeitszeit an die Zahl seiner Arbeitstage **anzupassen**.
2. Der Urlaubsanspruch kann auch für den Zeitraum nach Aufhebung der Kurzarbeit anteilig um kurzarbeitsbedingt ausgefallene Arbeitszeiten reduziert werden. **Für jeden vollen Monat, in dem im Betrieb „Kurzarbeit Null“ durchgeführt wird, kann der Urlaubsanspruch um ein Zwölftel reduziert werden**. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitnehmer tatsächlich und vollständig von Arbeit freigestellt war (keine „Transferkurzarbeit“). Außerdem muss vor Beginn des jeweiligen Monats verlässlich vereinbart gewesen sein, dass im gesamten Monat nicht gearbeitet werden soll.
3. Der **Arbeitnehmer ist nicht berechtigt**, für Zeiträume einer regelmäßig eingeführten „Kurzarbeit Null“ **Urlaub einzufordern**.

4. Kann der Arbeitnehmer aufgrund „Kurzarbeit Null“ im Bezugszeitraum seinen Jahresurlaub nicht mehr vollständig nehmen, **überträgt** sich dieser **in das neue Kalenderjahr**. Er **verfällt** dann **zum 31.03. des Folgejahres**.
5. Hatte der Arbeitgeber einen Urlaubsantrag des Arbeitnehmers bereits genehmigt, wird für den avisierten Urlaubszeitraum dann aber Kurzarbeit eingeführt, gilt die zwischen den Parteien getroffene Urlaubsabrede als aufgehoben. Nach Beendigung der Kurzarbeit steht dem Mitarbeiter dann der primäre Anspruch auf Gewährung des bislang nicht genommenen Urlaubs zu. Es sei denn, dieser wäre wegen Ablauf des 31.03. des Folgejahres verfallen.

*Dieses Merkblatt soll - als Service Ihrer IHK - nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.*